

# À partir de quel effectif faut-il mettre en place une délégation du personnel ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, toute entreprise employant au moins **15 salariés** pendant les 12 mois précédant l'affichage de l'avis d'élection doit mettre en place une **délégation du personnel**. Ce seuil s'apprécie sur l'effectif moyen : salariés en CDI/CDD, temps partiel ? 16 h/semaine, salariés en congé (maternité, parental, maladie), et **intérimaires** présents depuis au moins un an sont comptabilisés intégralement ou au prorata selon leur type de contrat. Les apprentis et les intérimaires remplaçant un absent sont exclus du calcul.

L'employeur doit vérifier ce seuil au **1er février** de chaque année. Les élections ont lieu tous les **cinq ans** (dernières : **12 mars 2024** ; prochaines : **2029**). Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales** prononcées par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

## Définition

La **délégation du personnel** constitue l'organe légal de représentation des salariés dans les entreprises du secteur privé au Luxembourg. Sa mission principale consiste à défendre les **intérêts individuels et collectifs** des salariés auprès de l'employeur, notamment en matière de conditions de travail, de sécurité, de santé et de respect de la législation sociale. La délégation dispose de droits d'information, de consultation et, dans certains domaines expressément prévus par le Code du travail, de **codécision** avec l'employeur sur des questions stratégiques pour l'entreprise.

## Questions fréquentes

### À partir de quel seuil d'effectif une entreprise luxembourgeoise doit-elle mettre en place une délégation du personnel ?

Toute entreprise employant au moins 15 salariés pendant les 12 mois précédant l'affichage de l'avis d'élection doit mettre en place une délégation du personnel. Ce seuil s'apprécie sur l'effectif moyen selon des règles de calcul définies à l'article L. 411-1 du Code du travail. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales prononcées par l'ITM.

### Comment calcule-t-on l'effectif pour déterminer l'obligation d'élire une délégation du personnel au Luxembourg ?

Les salariés en CDI, CDD, en temps partiel d'au moins 16 heures par semaine et en congé (maternité, parental, maladie) sont comptabilisés intégralement. Les salariés à temps partiel de moins de 16 heures par semaine et les CDD ou intérimaires sont comptés au prorata de leur temps de présence. Les apprentis et les intérimaires remplaçant un salarié absent sont exclus du calcul.

### Les intérimaires sont-ils pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la délégation du personnel ?

Les intérimaires d'entreprises de travail temporaire sont inclus dans le calcul s'ils ont effectué des missions d'au moins 10 mois cumulés sur l'année précédente. Les intérimaires remplaçant un salarié absent sont en revanche exclus du décompte. Les autres CDD et intérimaires sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence sur 12 mois.

### Quand l'employeur doit-il vérifier le seuil d'effectif pour la délégation du personnel ?

L'employeur doit vérifier le seuil de 15 salariés au 1er février de chaque année. Si ce seuil est atteint, des élections doivent être organisées. Les élections ont lieu tous les cinq ans, les dernières s'étant tenues le 12 mars 2024 et les prochaines étant prévues en 2029.

### Quelles démarches l'employeur doit-il effectuer lors du franchissement du seuil de 15 salariés ?

Dès le franchissement du seuil, l'employeur doit informer immédiatement l'Inspection du travail et des mines et respecter les formalités électorales prévues par la loi. Il doit notamment afficher l'avis d'élection au moins un mois avant le scrutin et transmettre les documents requis à l'ITM via la plateforme MyGuichet.lu. Tous les documents relatifs au calcul de l'effectif et aux affichages réglementaires doivent être conservés pendant toute la durée du mandat.

### Quelles sont les sanctions encourues par un employeur qui ne met pas en place de délégation du personnel au Luxembourg ?

L'absence d'organisation des élections constitue un manquement exposant l'employeur à des sanctions administratives et pénales. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler ces obligations et engager des poursuites. Il est recommandé de tenir un registre actualisé de l'effectif et d'anticiper les obligations électorales pour éviter tout contentieux.

## Conditions d'exercice

Le seuil de 15 salariés s'apprécie sur la base de l'effectif moyen des 12 mois précédant l'affichage des élections, selon les règles de calcul de l'[article L.411-1 du Code du travail](#).

Catégorie	Mode de comptabilisation
CDI, CDD, temps partiel ? 16 h/semaine	Intégralement (1 unité)
Salariés en congé (maternité, parental, maladie)	Intégralement (1 unité)
Temps partiel < 16 h/semaine	Au prorata (masse totale des horaires ÷ durée légale)
CDD et intérimaires	Au prorata du temps de présence sur 12 mois
Apprentis	Exclus du décompte
CDD/intérimaires remplaçant un absent	Exclus du décompte
Intérimaires (entreprises de travail temporaire)	Inclus si missions ? 10 mois cumulés sur l'année précédente

## Modalités pratiques

La mise en place de la délégation suit un calendrier précis ; l'employeur est responsable de chaque étape de la procédure électorale.

Étape	Modalités
<b>Calcul de l'effectif</b>	Effectué au 1er février de chaque année. Si le seuil est atteint, des élections doivent être organisées.
<b>Élections ordinaires</b>	Tous les 5 ans, à date fixée par arrêté ministériel. Dernières : 12 mars 2024 ; prochaines : 2029.
<b>Élections exceptionnelles</b>	Lors de la création d'une entreprise franchissant le seuil, de la vacance complète des sièges ou d'une modification substantielle de l'effectif.
<b>Procédure obligatoire</b>	Affichage de l'avis d'élection au moins 1 mois avant le scrutin, transmission à l' <u>ITM</u> via <u>MyGuichet.lu</u> , établissement des listes électorales, organisation matérielle du vote.
<b>Sanctions</b>	Le non-respect des formalités expose l'employeur à des <b>sanctions administratives et pénales</b> .

## Pratiques et recommandations

**Anticipation et suivi de l'effectif** : Il est fortement recommandé de tenir un **registre actualisé** de l'effectif intégrant les modalités de calcul légales. Cette documentation permet d'anticiper les obligations électorales et d'éviter toute contestation sur le franchissement du seuil.

**Vigilance sur les pratiques à risque** : Les employeurs doivent **s'abstenir de tout contournement** du seuil légal — fractionnement artificiel des contrats, recours abusif à des contrats précaires ou à temps très partiel, non-déclaration de certains salariés. Ces pratiques exposent l'entreprise à une **requalification par les juridictions** compétentes et à des sanctions aggravées.

**Information de l'ITM** : En cas de franchissement du seuil, informez immédiatement l'**Inspection du travail et des mines** et respectez scrupuleusement les formalités électorales. L'ITM accompagne les employeurs dans la mise en œuvre des élections et contrôle la régularité des opérations.

**Documentation et conservation** : Conservez tous les documents relatifs au calcul de l'effectif, aux affichages réglementaires et aux communications avec l'ITM pendant toute la durée du mandat de la délégation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.411-1</a>	Seuil de 15 salariés et modalités de calcul de l'effectif
Art. <a href="#">L.412-1</a>	Composition numérique de la délégation selon l'effectif
Art. <a href="#">L.413-2</a>	Durée du mandat (5 ans) et renouvellement intégral
Art. <a href="#">L.413-3</a>	Conditions d'électorat (âge minimum 16 ans, ancienneté 6 mois)
Art. <a href="#">L.413-4</a>	Conditions d'éligibilité (âge minimum 18 ans, ancienneté 12 mois)
<b>Règlement grand-ducal du 11 septembre 2018</b>	Opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel
<b>Arrêté ministériel du 13 octobre 2023</b>	Fixation de la date de renouvellement 2024-2029

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** assure le contrôle de ces obligations et peut engager des poursuites en cas de manquement.

Un suivi rigoureux de l'effectif et une anticipation des échéances électorales permettent de respecter les obligations légales et d'éviter tout risque de contentieux ou de sanctions administratives en matière de représentation du personnel. La mise en place d'une délégation du personnel constitue un élément structurant du dialogue social dans l'entreprise.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.